

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Вченою радою ДДТУ

від «22» 01 2026 р.

протокол № 7

Голова Вченої ради

Віталій ГУЛЯСВ

«22» 01 2026 р.



ПОЛОЖЕННЯ
про політику запобігання та протидії
дискримінації, сексуальним домаганням та
підтримання рівності
у Дніпровському державному технічному
університеті

Кам'янське

2026

ПЕРЕДМОВА

Положення про політику запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримання рівності у Дніпровському державному технічному університеті (далі – Університет) розроблено відповідно до чинного законодавства України, зокрема, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про захист суспільної моралі», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року», з урахуванням документа «Методичні рекомендації щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України», нормативно-розпорядчих документів Міністерства освіти і науки України стосовно підтримки ветеранів війни та осіб з особливими освітніми потребами (ООП) з метою формування єдиних підходів до забезпечення рівних прав і можливостей усіх учасників освітнього процесу та інших документів (далі – Положення).

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Університет засуджує будь-які форми дискримінації, гендерного насильства, у тому числі сексуальних домагань на робочому місці та в освітньому процесі, дотримується політики формування нульової толерантності стосовно зазначених явищ й зобов'язується протидіяти їм, створюючи безпечне, інклюзивне та недискримінаційне середовище для всіх учасників освітнього процесу.

З метою попередження дискримінації, гендерного насильства, у тому числі сексуальних домагань, в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження стосовно осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації та ін.;

- сексуальні домагання стосовно усіх учасників освітнього процесу, співробітників та інших осіб, які належать до університетської спільноти;

- систематичне цькування (булінг / мобінг) учасників університетської спільноти, що розцінюється як крайня форма прояву дискримінації та порушення академічної етики;

- небажана поведінка для особи або групи, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення

стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;

- висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства стосовно певної особи чи груп на підставі статі;

- стигматизація – упередженість або негативне ставлення до учасника університетської спільноти через певні соціальні, медичні чи індивідуальні ознаки (зокрема статус ветерана війни, наявність інвалідності, стан здоров'я та ін.), що створює бар'єри для повноцінної участі особи у житті Університету;

- віктимблеймінг: перенесення вини на постраждалу особу (звинувачення жертви).

1.2. Політика запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримання рівності в Університеті застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, освітнього процесу, а також під час перебування на канікулах чи участі у заходах академічної мобільності та ін.

1.3. Дискримінацією є ситуація, за якої особа та / або група осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного і соціального походження, громадянства, сімейного і майнового стану, місця проживання, статусу ветерана війни, мови або за іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

1.4. Сексуальними домаганнями вважаються дії сексуального характеру, вербальні – виражені словесно (погрози, залякування, непристойні пропозиції, зауваження, жарти, повідомлення, листи), невербальні (демонстрація зображень та ін.), фізичні (небажані доторкання, поплескування та ін.), що принижують гідність чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового чи іншого підпорядкування.

1.5. Університет зобов'язується дотримуватися норм Положення під час трудових відносин та освітнього процесу.

1.6. Адміністрація та керівники структурних підрозділів Університету зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів вищої освіти стосовно проявів дискримінації й запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримання рівності.

1.7. В Університеті передбачено шляхи реагування на випадки вчинення дискримінації та сексуальних домагань. Викладач, співробітник або здобувач вищої освіти, який вважає, що піддається дискримінації, сексуальному домаганням або утиску, повинен зв'язатись з ректором Університету з метою отримання допомоги.

1.8. У разі необхідності, ректором Університету створюється Комісія з запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримання рівності (далі – Комісія), яка розглядає скарги стосовно порушення норм Положення.

1.9. Комісія проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів вищої освіти, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів стосовно запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримання рівності, отримує і розглядає скарги стосовно порушення норм Положення.

1.10. Комісія має право подавати пропозиції стосовно вдосконалення Положення та інших внутрішніх положень та процедур Університету стосовно запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримання рівності.

1.11. В Університеті передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення дискримінації та сексуальних домагань – формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

1.12. Застосування Положення не виключає можливості застосування норм чинного законодавства України стосовно захисту особою її прав.

1.13. Процедурні аспекти розслідування фактів системного цькування (булінгу/мобінгу) регулюються окремо внутрішнім документом Університету - «Положення щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню) у Дніпровському державному технічному університеті».

1.14. Університет гарантує захист заявника та свідків від будь-яких форм тиску, дискримінації чи «академічної помсти» (навмисного зниження оцінок, створення перешкод у навчанні чи роботі та ін.) внаслідок подання скарги.

2. ПРОЦЕДУРА ПОДАННЯ СКАРГИ СТОСОВНО ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ АБО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

2.1. Працівник або здобувач вищої освіти, який вважає, що його права порушені, тобто в Університеті було порушено Положення, має право подати

скаргу. Також, задля дотримання власних прав, особа, яка вважає, що до неї мають місце прояви дискримінації та / або сексуальні домагання, повинна (якщо це безпечно) безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їхнього негайного припинення.

2.2. Скарга подається до спеціально створеної Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

2.3. Скарга може бути подана ректору або голові Молодіжного студентського парламенту університету. Письмові скарги подаються через загальний відділ університету. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом одного робочого дня) передають скарги на розгляд призначеної Комісії.

3. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ СТОСОВНО ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ АБО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

3.1. Попередні консультації зі скаржником.

Після отримання скарги Комісією і проведених консультацій зі скаржником, скаржник може обрати такі способи вирішення ситуації стосовно дискримінаційних проявів чи сексуального домагання:

- неформальна процедура;
- формальна процедура;
- відмова від необхідності реагування.

3.2. Неформальна процедура (адаптивне реагування).

Комісія отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючі деталі, пов'язані з дискримінацією чи сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки та ін. Протягом 10 робочих днів Комісія проводить зустрічі з скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з проявами дискримінації або сексуальними домаганнями (які не передбачають прийняття адміністративних / дисциплінарних рішень керівництва Університету). Результатом може бути

добровільне припинення небажаної поведінки та вибачення з боку відповідача. У разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується скаржником, відповідачем. Примірник спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

3.3. *Формальна процедура (внутрішнє розслідування).*

Формальний шлях реагування на прояви дискримінації або сексуальні домагання здійснюється у випадку:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення (неформальний шлях не дав результату);
- якщо сексуальні домагання здійснювалися стосовно неповнолітньої особи, ветерана, особи з інвалідністю;
- якщо скарга була подана безпідставно.

Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Університету. Комісія протягом 10 робочих днів проводить засідання, де вивчає докази (листування, аудіо-відео записи, свідчення) й на яких вирішується чи скарга дійсно стосується проявів дискримінації або сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії або інших уповноважених органів. Також протягом 10 робочих днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Висновок Комісії стосовно відповідності скарги та рішення Комісії стосовно ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву Університету, скаржнику, відповідачу. На підставі рішення Комісії керівництво Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівнику, винесення догани або звільнення працівника, відрядження здобувача вищої освіти та ін.

У разі, якщо скарга стосовно вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

4. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОЛІТИКУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ПІДТРИМАННЯ РІВНОСТІ У ДНІПРОВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Наприкінці календарного року Комісія з запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримання рівності Університету готує і оприлюднює для спільноти щорічний звіт, який містить такі дані:

- кількість скарг стосовно сексуальних домагань: загалом та по структурних підрозділах;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

5. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ ТА ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ

5.1. Для поширення інформації з запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримання рівності в Університеті у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників ДДТУ:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі);

- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;

- у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

5.2. Загалом в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів співробітники Університету зобов'язуються дотримуватися Положення.

5.3. Здобувачі вищої освіти та працівники структурних підрозділів університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації.

5.4. Адміністрація Університету має право у випадку порушення вищезазначених положень стосовно засад гендерної дискримінації вживати адміністративні заходи.

Дане Положення не є оригінальним науковим текстом та укладачі не претендують на авторство і першоджерело. Цей текст створено на основі існуючих європейських і вітчизняних практик, нормативних документів, методичних розробок окремих закладів вищої освіти, а також на матеріалах і кейсах Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО) та чинних інклюзивних практик.

Розробники:

Керівник психологічної служби
доцент, к.політ. наук



Ганна РЕДЬКІНА

Ухвалено на засіданні науково-методичної ради ДДТУ
протокол № 1 від 15.01. 2026 року